

员工称遭开除 索要30万补偿 单位提供证据 仲裁诉讼获胜

□北京市隆安律师事务所上海分所 李居鹏

出于保护劳动者权利、便利当事人维权的目的，从 2008 年起劳动仲裁和劳动争议诉讼取消了仲裁和诉讼收费，这就导致实践中一些劳动者滥用诉权的情形产生，本案就是其中一起较为典型的案例。

劳动者郭为群从单位不辞而别，一年后又以单位将自己违法开除为由，提起劳动仲裁。

颇感意外的用人单位委托我代理应诉，好在我方应对得当，最终劳动者索赔 30 余万元的诉请没有获得劳动仲裁和法院的支持。



资料图片

提起仲裁 称遭单位开除

郭为群在本市一家建筑设计咨询公司任职，从 2008 年 7 月起，双方签订了为期三年的劳动合同，合同期到 2011 年 7 月 1 日。

合同约定，郭为群的月工资由基本工资 1200 元、劳社保福利 870 元及提成组成。

2012 年 1 月 16 日，郭为群提起劳动仲裁，称自己在 2011 年 1 月 28 日遭公司违法解除劳动合同，因此要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金、带薪年假工资、加班费以及从违法解除日到仲裁裁决日期间的工资，共计 30 余万元。

得知自己被提起劳动仲裁，建筑设计咨询公司感到十分意外和不解，他们找到我进行咨询并要求代理应诉事宜。

公司坚称 员工不辞而别

那么，这名员工为何在自称为“遭到违法解除劳动合同”快 1 年之际，才突然想到提起劳动仲裁，他所说的遭到公司开除是否确有其事呢？

建筑设计咨询公司告诉我，他们最纳闷的就是这点。因为这名员工明明是自己不辞而别，却在将近 1 年后要求公司赔偿，这让他们怎么也想不通。

公司相关负责人告诉我，2011 年 1 月 28 日的确发生了一件事，但不是公司开除郭为群，而是因为公司指出郭为群制作的效果图不符合客户要求且没有达到正常质量标准，双方因此产生争执，之后郭为群就再也未来公司上班。

所以说，郭为群是自己赌气不辞而别离开公司，根本没有“开除”这回事。

赔偿项目 分成三大部分

细看郭为群在劳动仲裁中提出的诉求，大致分为三大部分。

首先是要求单位支付违法解除劳动合同的赔偿金，共 7 万余元。

其次是提出自己的双休日和节假日存在加班的情况，但单位未安排双休日加班的补休，亦未支付相应的加班工资； 在职期间，单位

从未安排其休带薪年假，亦未支付未休年假的工资。

据此，他要求单位支付带薪年假工资、双休日加班工资及补偿、法定节假日加班工资及补偿共计 10 万余元。

最后，他还要求单位支付自 2011 年 1 月至裁决之日的工资 13 万余元。

对于郭为群的这些诉求，公司方面也查找了相应的证据材料，并向相关工作人员了解了情况，认为郭为群的诉求并无事实依据。

辞退说法 缺乏证据支持

在积极搜集了相关证据，并要求相关工作人员作出证言后，我代理建筑设计咨询公司参加了劳动仲裁。

在仲裁庭上我首先指出，根据“谁主张谁举证”的原则，本案申请人应提供证据证明被单位辞退的事实。

根据申请人郭为群的说法，其在 2011 年 1 月 28 日被辞退，却迟至 2012 年 1 月 16 日申请劳动仲裁，已经不符合常理。

同时，郭为群并没有提供任何遭到单位辞退的证据。

相反，用人单位却提供了证人证言、考勤记录、另案的裁决书等证明系申请人受他人鼓动自行离职，并在他人鼓动下恶意提起劳动仲裁的事实，从而印证申请人系自行离职这一主张，单位的说法明显比劳动者一方的说辞更加有可信度。

劳动仲裁 并未支持诉请

劳动仲裁委员会受理后，对本案作出了仲裁裁决：

因申请人郭为群未提供充分证据证明 2011 年 1 月 28 日被申请人无故解除劳动合同，故本会对其要求支付违法解除劳动合同赔偿金的请求，因依据不足不予支持。

申请人要求支付 2011 年之前年假工资的请求已超过仲裁时效，本会不予处理。申请人工作至 2011 年 1 月 28 日，经折算其当年度不符合休带薪年假的条件，故本会对其要求支付 2011 年度未休年假工资的请求，因依据不足不

予支持。

鉴于申请人未提供证据证明其 2009 年 1 月 28 日至 2011 年 1 月 28 日期间存在法定节假日及双休日加班事实，故本会对其要求支付上述期间法定节假日加班工资、双休日加班工资及上述工资 25% 补偿金的请求因依据不足均不予支持。

申请人自 2011 年 1 月 29 日起未向被申请人提供正常劳动，故本会对其要求支付 2011 年 1 月至仲裁裁决之日工资的请求，因依据不足不予支持。

也就是说，郭为群的所有请求都没有得到仲裁裁决的支持。

不服仲裁 又向法院起诉

劳动仲裁作出裁决后，郭为群不服仲裁裁决，向法院提起了诉讼。

本案的焦点依旧是：究竟郭为群属于自行离职，还是用人单位辞退？

郭为群主张根据最高法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第六条规定，用人单位应对解除劳动合同的理由承担举证责任，故本案如果单位不能证明是劳动者主动离职，则应推定是用人单位辞退。

而我方则认为，适用最高法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第六条的前提是建筑设计咨询公司辞退郭为群的事实存在。

但郭为群并没有任何证据证明公司有辞退行为，相反，公司已提供了证据证明是郭为群自己不愿意继续上班，但由于其未办理正式的辞职手续，故公司一直未做出解除劳动关系的决定。

因此，本案适用最高法院《关于

民事诉讼证据的若干规定》第六条的前提并不存在。

考勤记录 成为又一争议

本案中公司是否需要支付加班费是另一争议焦点，而围绕这一焦点而产生的问题是：公司是否有义务提供郭为群的原始考勤记录？

郭为群认为，其在职期间需要考勤，公司保存有考勤记录，故公司应该提供原始考勤记录以证明郭为群不存在加班；公司提供的工资签收单上的考勤天数记载不能免除公司提供原始考勤记录的责任。

而我方则认为，最高法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释三》第九条规定，郭为群就加班事实负有举证责任，现郭为群根本提供不出有效的加班事实证据，应承担举证不能的不利后果。

郭为群自 2011 年 1 月 29 日不再实际上班，2012 年 1 月 16 日才申请劳动仲裁，法律并没有规定用人单位要保留劳动者考勤表多长时间，故建筑设计咨询公司无法提供原始考勤记录也很正常。

建筑设计咨询公司提供的郭为群在职期间的工资签收单上均注明郭为群每月的实际出勤天数，这也属于考勤记录的一种形式。

因此，公司已经完成了对郭为群考勤记录的举证义务，根据工资签收单，郭为群根本就不存在双休日加班。

法院判决 单位并未违法

法院审理后认为，郭为群主张在职期间双休日加班，但郭为群仅

提供了公司在仲裁时提交的 2010 年 12 月考勤表作为证据，上面虽然显示郭为群在休息日有打卡记录，但却不能证明系公司安排加班。

而郭为群每月签字的工资单上，都有其每月实际出勤天数，根本无法显示郭为群双休日有加班的情况，而且他在职期间从未就工资单上的实际出勤天数或双休日加班工资向公司提出异议，甚至工资单上还显示郭为群不足正常出勤天数时，公司未扣其工资。

再则，郭为群的收入不仅有基本工资还有提成，这也充分证明郭为群已经因多劳而多得，因此郭为群主张双休日加班没有事实依据，郭为群要求建筑设计咨询公司支付双休日加班工资，法院不予支持。

郭为群主张公司违法解除劳动合同，却未提供任何证据加以证明，法院对郭为群的主张不予采信，最终驳回了他的诉讼请求。

官司虽胜 教训值得汲取

这是一起典型的因用人单位对离职员工管理不规范，而由员工主动发起的案件，对用人单位具有非常好的警示和借鉴作用。

虽然从劳动仲裁到法院的判决都没有支持劳动者的诉求，但公司也为此耗费了不少人力、物力和财力，可以说给公司带来了不小的麻烦。透过此案，用人单位还是有不少教训值得汲取。

在员工主动辞职的情况下，务必要求员工手写辞职报告；如果员工不辞而别，公司应以书面形式进行催告，并保留好催告的凭证，以免将来发生争议时口说无凭。

(文中当事人为化名)